

L'écart salarial entre employés temporaires et permanents

Diane Galarneau

Au début des années 1990, les emplois atypiques — travail temporaire, à temps partiel ou autonome — semblaient entamer une montée inquiétante. Cela a fait craindre une détérioration des conditions d'emploi d'une partie importante des travailleurs (OCDE, 2002; Krahn, 1995; Schellenberg, 1996). De 1997 à 2003, le travail temporaire a progressé beaucoup plus rapidement que les emplois permanents, malgré une période de croissance économique et des conditions d'emploi favorables. En effet, le PIB a crû durant toute cette période et le taux de chômage était sous la barre des 8 % ou à la baisse.

En général, les emplois temporaires sont moins bien rémunérés que ceux qui sont permanents; ils comportent moins d'avantages sociaux, donnent moins souvent accès à de la formation en cours d'emploi et sont précaires. En fait, le travail temporaire ne semble pas souvent le premier choix des personnes concernées. Même s'il n'existe pas de données récentes sur cette question, en 1994, les deux tiers des employés temporaires auraient préféré un emploi permanent (Schellenberg, 1996). Cependant, certains avantages peuvent découler de ce type d'emploi, telle une plus grande flexibilité tant pour les employés que pour les employeurs, ce qui permet parfois aux uns de mieux concilier travail et vie personnelle et aux autres d'ajuster leurs activités aux fluctuations de la demande. Le travail temporaire peut également constituer une porte d'entrée au marché du travail ou servir de tremplin à un poste permanent (Kapsalis et Tourigny, 2004)¹.

Dans l'ensemble, le travail temporaire peut être perçu comme un amortisseur peu coûteux qui permet de diminuer le chômage frictionnel et d'améliorer le fonctionnement global du marché du travail. Toutefois, les travailleurs concernés paient en partie le prix de ce mécanisme d'ajustement. À l'aide de l'Enquête sur la

population active, la présente étude tente d'expliquer l'écart salarial observé entre employés temporaires et permanents selon certaines de leurs caractéristiques. Pour la première fois, cette comparaison est faite en fonction du type d'emploi temporaire car les caractéristiques des employés varient grandement selon qu'il est question d'employés à contrat, saisonniers, occasionnels, ou ayant eu recours à une agence de placement (voir *Source des données et définitions*). On traite également de la précarité économique de ce groupe de travailleurs : leur écart salarial par rapport aux travailleurs permanents persiste-t-il lorsqu'on considère les heures travaillées, les gains des autres membres du ménage et le nombre de personnes à charge?²

Un apport notable

Le travail temporaire³ était à l'origine de près du cinquième de la croissance globale des emplois rémunérés observée de 1997 à 2003⁴. Cet apport à la croissance contrastait avec la proportion des emplois rémunérés que représentait le travail temporaire en 2003, soit 12,5 %, en légère hausse par rapport aux 11,4 % enregistrés six ans plus tôt. Ce sont les emplois à contrat⁵ qui étaient à l'origine de la plus grande part de la croissance (56,3 %), alors que les emplois saisonniers et occasionnels se partageaient le reste. Par contre, les emplois décrochés par l'intermédiaire d'agences de placement et les autres emplois temporaires affichaient un déclin (tableau 1).

En 2003, 40 % des employés temporaires étaient âgés de 15 à 24 ans. La flexibilité et l'engagement à court terme rattachés aux postes temporaires sont probablement des atouts importants pour ces jeunes, surtout si l'on considère que 44 % d'entre eux étaient étudiants. Pour bon nombre de ces jeunes, ce mode de travail pouvait être une façon de financer leurs études (voir *Les jeunes travailleurs temporaires*). Les travailleurs de 55 ans et plus constituaient 9 % de la main-d'œuvre temporaire, soit une proportion comparable à celle qu'ils représentaient au sein de l'ensemble des employés. L'engagement moindre et la plus grande

Diane Galarneau est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut la joindre au (613) 951-4626 ou à perspective@statcan.ca.

Source des données et définitions

Le présent article est basé sur l'Enquête sur la population active (EPA), réalisée mensuellement auprès des ménages. L'EPA fournit des renseignements sur les grandes tendances du marché du travail selon l'industrie et la profession, les heures travaillées, le taux d'activité et le taux de chômage. En outre, depuis janvier 1997, l'EPA recueille des renseignements permettant de diviser les emplois rémunérés en deux catégories : emplois permanents et emplois temporaires. Cette classification dépend des intentions de l'employeur et des caractéristiques de l'emploi. Si un emploi qui était officiellement considéré comme permanent doit prendre fin sous peu en raison d'une réduction du personnel ou de la fermeture de l'entreprise, l'emploi est toujours considéré comme permanent.

Un **emploi temporaire** est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires en quatre groupes : emplois saisonniers, emplois à contrat (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail), emplois décrochés par l'intermédiaire d'une agence de placement, emplois occasionnels et autres emplois temporaires. Dans cet article, les employés temporaires à temps plein et à temps partiel sont combinés, la variable temps plein ou partiel étant examinée comme une caractéristique de ces employés et servant à expliquer les écarts salariaux entre employés permanents et temporaires.

Un **emploi permanent** devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette; la date de cessation de l'emploi n'est donc pas déterminée à l'avance. Aux fins de cette étude, les personnes occupant un emploi permanent ont été réparties selon qu'elles travaillent à temps plein (soit habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur seul emploi) ou à temps partiel (habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur seul emploi). Les travailleurs permanents à temps plein forment donc la catégorie des « travailleurs non atypiques ».

Le **travail autonome** désigne les propriétaires actifs d'entreprises constituées ou non en société (avec ou sans aide rémunérée). Sauf au tout début lorsqu'on examine l'emploi global, cet article traite des employés uniquement.

Les **emplois atypiques** englobent toutes les formes d'emplois rémunérés qui ne sont pas permanents à temps plein. Les emplois temporaires, à temps partiel (permanents ou temporaires) ou autonomes se retrouvent donc sous la bannière des « emplois atypiques ». Les travailleurs autonomes sont cependant exclus dans cet article.

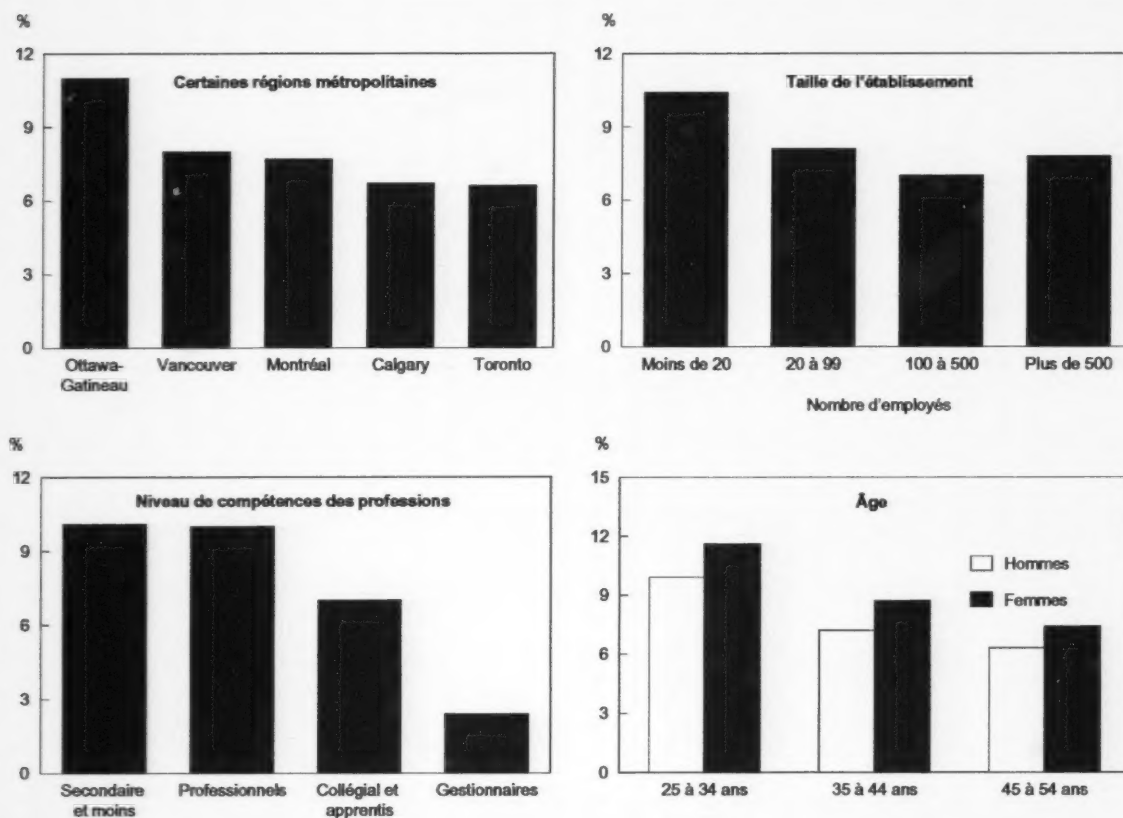
L'**écart du salaire horaire** est calculé en soustrayant le salaire horaire moyen des employés temporaires de celui des employés permanents; le résultat est ensuite divisé par le salaire horaire moyen des employés permanents et multiplié par 100 pour obtenir une valeur en pourcentage.

Tableau 1 : Employés temporaires et permanents

	1997		2003		Croissance 1997-2003	Apport à la croissance 1997-2003
	Milliers	%	Milliers	%		%
Total des employés	11 421	100,0	13 333	100,0	16,7	100,0
Permanents	10 125	88,6	11 673	87,5	15,3	81,0
Temporaires	1 296	11,4	1 660	12,5	28,1	19,0
À contrat	592	5,2	797	6,0	34,6	10,7
Saisonniers	328	2,9	392	2,9	19,4	3,3
Occasionnels	339	3,0	437	3,3	29,1	5,1
Agences	28	0,2	27	0,2	-0,6	0,0
Autres	11	0,1	8	0,1	-27,8	-0,2

Source : Enquête sur la population active

Graphique A : Proportion des travailleurs temporaires I



Source : Enquête sur la population active, 2003

flexibilité que représentent les emplois temporaires facilitent probablement le passage de la vie active à celle de la retraite pour certains de ces travailleurs.

Le groupe des 25 à 54 ans représentait donc un peu plus de la moitié des travailleurs temporaires, soit 809 200 travailleurs. Dans cet article, on s'en tient à ce groupe afin d'éliminer les personnes en processus de transition entre les études et le travail ou entre le travail et la retraite. De 1997 à 2003, les employés temporaires ont représenté entre 8 % et 9 % des employés de ce groupe d'âge au Canada. Un peu plus de la moitié d'entre eux (4,7 % en 2003) étaient des employés à contrat, tandis que l'autre moitié était constituée

d'employés saisonniers (1,9 %) et d'employés occasionnels (incluant ceux ayant eu recours à des agences de placement et les autres types d'employés temporaires) [1,6 %].

Un profil varié

Le profil des employés temporaires âgés de 25 à 54 ans est très varié. Par exemple, ils sont surreprésentés parmi les employés faiblement scolarisés, mais aussi parmi les travailleurs détenant un diplôme universitaire. Les emplois temporaires sont plus courants en milieu rural, mais la région métropolitaine d'Ottawa-Gatineau se distingue également par une proportion élevée

de travailleurs temporaires. Ces derniers sont surreprésentés dans les petits établissements; cependant, ils le sont aussi au sein des administrations publiques (graphiques A et B).

Les industries et les professions dans lesquelles œuvrent les travailleurs temporaires sont aussi très diversifiées puisque ceux-ci sont surreprésentés à la fois dans des professions requérant peu de compétences et dans des professions exigeant l'inverse. Malgré cette diversité, les plus jeunes (âgés de 25 à 34 ans), les femmes et les travailleurs à temps partiel étaient surreprésentés parmi les employés temporaires.

Ces caractéristiques variées s'expliquent par le type d'emploi temporaire détenu (saisonnier, à contrat, par l'entremise d'une agence, occasionnel ou autre). Il existe en effet des différences importantes entre les caractéristiques des employés selon chaque type d'emploi temporaire (sexe, niveau de scolarité, ancienneté, taux d'emploi à temps partiel, profession, industrie), et cela se reflète d'ailleurs dans leur écart salarial par rapport aux employés permanents.

L'écart salarial

En 2003, les travailleurs temporaires gagnaient 16 % de moins l'heure que leurs homologues permanents, soit 16,69 \$ contre 19,98 \$. De 1997 à 2003, l'écart a oscillé entre -16 % et -19 % (atteint en 2000)⁷.

Des quatre types d'employés temporaires, ce sont ceux à contrat qui affichaient l'écart le plus faible puisqu'ils gagnaient en moyenne 8 % de moins que leurs homologues permanents en 2003. Les employés saisonniers, occasionnels et autres de même que ceux qui ont eu recours à des agences touchaient respectivement 28 %, 24 % et 40 % de moins (tableau 2).

L'écart varie également selon le sexe. En 2003, les employées temporaires gagnaient 12 % de moins l'heure que leurs homologues permanentes, comparativement à un écart de -19 % pour les hommes. Les femmes ont affiché un écart salarial moindre que les hommes pendant toute la période à l'étude. Cela s'expliquait en partie par leur plus forte concentration au sein d'emplois temporaires à contrat. En outre, l'écart salarial des femmes occupant des postes à contrat, des postes occasionnels ou des postes décrochés par l'intermédiaire d'agences de placement était moindre (-4 %, -16 % et -34 %) que celui des hommes dans le même genre d'emploi (-9 %, -29 % et -44 %). Seuls les emplois saisonniers affichaient un écart moins élevé chez les hommes (-27 % contre -38 %).

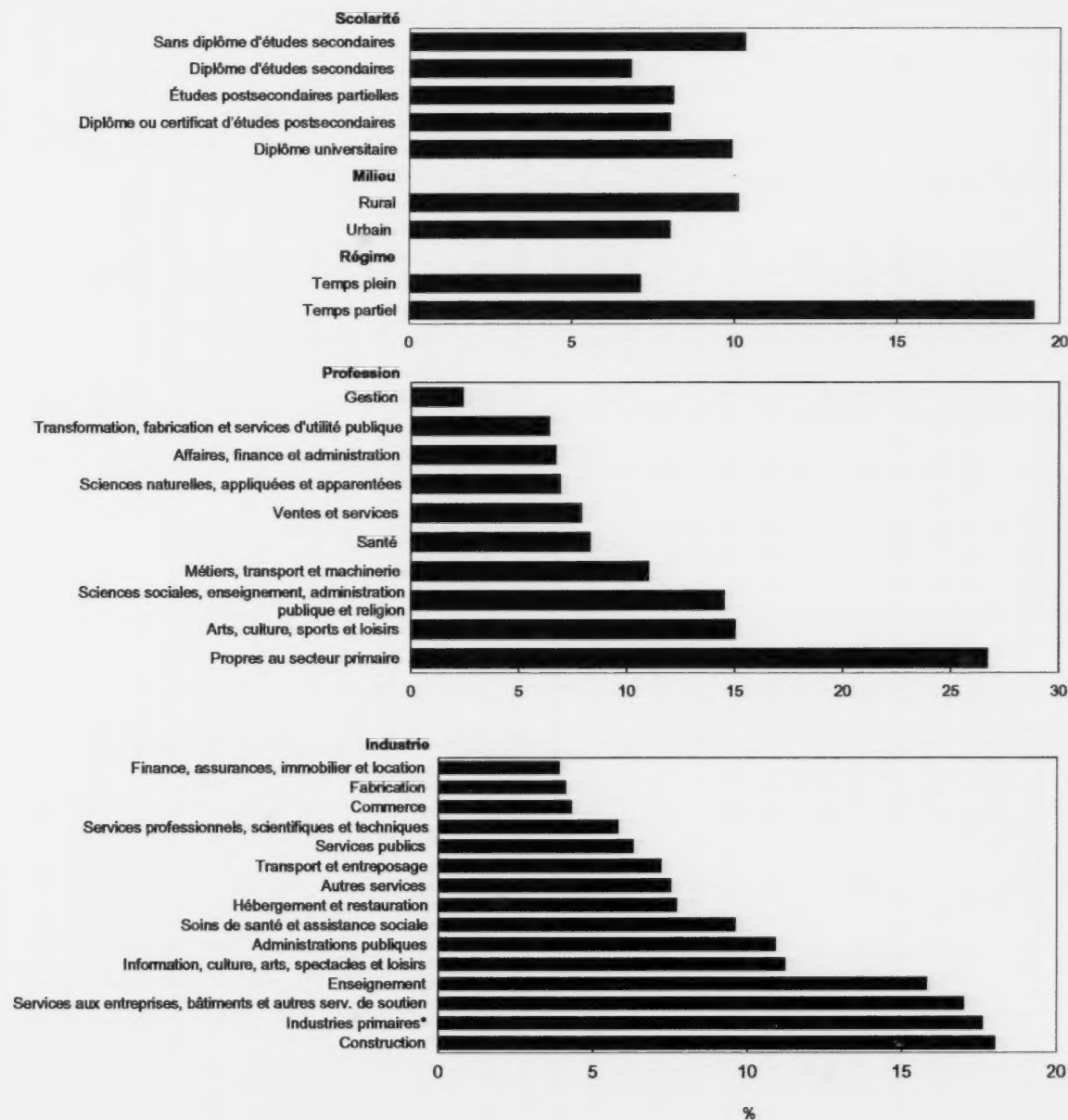
Tableau 2 : Écart du salaire horaire selon le type d'emploi et le sexe

	1997		2003	
	Salaire horaire	Écart	Salaire horaire	Écart
	\$	%	\$	%
Les deux sexes				
Permanents	17,14	...	19,98	...
Temporaires	14,29	-17	16,69	-16
À contrat	15,82	-8	18,32	-8
Saisonniers	12,27	-28	14,41	-28
Occasionnels et autres	13,31	-22	15,24	-24
Agences	11,02	-36	12,06	-40
Hommes				
Permanents	18,88	...	21,87	...
Temporaires	15,09	-20	17,75	-19
À contrat	16,86	-11	19,83	-9
Saisonniers	13,49	-29	15,88	-27
Occasionnels et autres	13,81	-27	15,63	-29
Agences	11,82	-37	12,30	-44
Femmes				
Permanents	15,23	...	17,97	...
Temporaires	13,56	-11	15,75	-12
À contrat	15,00	-2	17,20	-4
Saisonniers	9,42	-38	11,14	-38
Occasionnels et autres	13,06	-14	15,06	-16
Agences	10,30	-32	11,79	-34

Source : Enquête sur la population active

L'écart salarial entre employés temporaires et permanents est-il plus élevé dans le secteur privé que dans le secteur public en raison des conditions d'emploi généralement plus uniformes de ce dernier secteur? Si les salaires horaires des employés du secteur public sont en moyenne plus élevés que ceux du secteur privé, l'écart dans chacun de ces secteurs entre employés temporaires et permanents ne va pas toujours dans le même sens. Par exemple, les employés à contrat du secteur public gagnaient un salaire horaire plus élevé (20,65 \$ contre 16,56 \$). Cependant, ils gagnaient 14 % de moins que les employés permanents du secteur public (24,02 \$), comparativement à un écart de -11 % observé dans le secteur privé (tableau 3). Par ailleurs, les employés occasionnels et autres de même que ceux ayant été recrutés par l'intermédiaire d'agences de placement affichaient des écarts plus importants par rapport aux employés permanents lorsqu'ils travaillaient dans le secteur privé⁸. Quel que soit le type d'emploi temporaire, les écarts salariaux par rapport aux employés permanents sont grandement expliqués par les caractéristiques propres à chaque type d'emploi temporaire.

Graphique B : Proportion des travailleurs temporaires II



Source : Enquête sur la population active, 2003

* Agriculture, foresterie, pêche et chasse, extraction minière, pétrole et gaz

Tableau 3 : Écart du salaire horaire selon le secteur

	Secteur	Salaire horaire moyen	Écart salarial
Employés		\$	%
Permanents	Public	24,02	...
	Privé	18,70	...
À contrat	Public	20,65	-14
	Privé	16,56	-11
Saisonniers	Public	15,32	-36
	Privé	14,29	-24
Occasionnels et autres	Public	18,73	-22
	Privé	12,87	-31
Agences	Public	18,48	-23
	Privé	11,79	-37

Source : Enquête sur la population active, 2003

Les travailleurs à contrat

En 2003, 57 % des travailleurs à contrat étaient des femmes. Le fait d'occuper un tel emploi semblait avoir moins de conséquences sur l'écart salarial étant donné les niveaux élevés de scolarité (38 % des travailleurs contractuels détenaient un diplôme universitaire comparativement à 23 % des employés permanents) et de syndicalisation qui y étaient associés (41 % contre 36 % des employés permanents) [tableau 4].

Par ailleurs, le jeune âge de ces employés (44 % étaient âgés de 25 à 34 ans), leur plus grande propension à travailler à temps partiel (21 % contre 10 % dans le cas des employés permanents) et leur faible ancienneté (seulement 34 % avaient travaillé plus de deux ans pour le même employeur par rapport à 77 % de leurs homologues permanents) produisaient probablement l'effet inverse.

Un autre facteur susceptible de réduire l'écart salarial est la plus forte concentration des employés contractuels dans le groupe des professionnels (tableau 5)⁹. Plus du tiers des femmes à contrat détenaient des postes de professionnelles, la grande majorité à titre d'enseignantes (21 %), contre seulement le cinquième des femmes occupant des emplois permanents¹⁰. Presque deux fois plus d'hommes à contrat travaillaient à titre de professionnels (28 %) en comparaison de leurs collègues permanents (15 %), près de la moitié comme enseignants et bon nombre en sciences naturelles et

appliquées, surtout comme analystes en informatique ou programmeurs. En contrepartie, on retrouvait moins d'hommes et de femmes à contrat parmi les gestionnaires et les professions requérant moins de compétences.

Les industries des services d'enseignement, des soins de santé et de l'assistance sociale de même que des administrations publiques regroupaient près de 6 travailleuses à contrat sur 10, tandis que celles de la construction, des services d'enseignement, des administrations publiques de même que de la fabrication engageaient la majorité des hommes à contrat (55 %).

Les travailleurs saisonniers

Les hommes formaient plus des deux tiers des travailleurs saisonniers. Ces travailleurs étaient légèrement plus jeunes que les employés permanents, même s'ils étaient en moyenne parmi les plus âgés des employés temporaires. Ils travaillaient pour la plupart à temps plein (87 %) et plus d'heures par semaine que les employés permanents (42,7 heures contre 40,3 heures).

Leur faible scolarité, leur concentration au sein de petits établissements, leur faible ancienneté de même que leur bas taux de syndicalisation en comparaison des travailleurs permanents pourraient tendre à élargir leur écart salarial (tableau 4).

Les professionnels étaient pour ainsi dire absents des employés saisonniers. Cependant, un employé saisonnier masculin sur cinq œuvrait à titre d'ouvrier spécialisé, la plupart du temps dans des métiers de la construction. Près d'un sur quatre occupait une profession propre au secteur primaire, le plus souvent liée à la pêche, à l'agriculture (et pépinières) et à la foresterie. Les postes de camionneurs et de chauffeurs d'autobus occupaient un travailleur saisonnier sur dix. Près des deux tiers des hommes se retrouvaient donc dans l'industrie de la construction, dans les industries primaires et dans l'industrie de la fabrication.

Les femmes occupaient en général des postes requérant peu de compétences. Elles étaient très concentrées parmi les professions des ventes et des services (43 %), où elles travaillaient comme vendeuses, caissières et cuisinières par exemple. Une proportion importante d'entre elles exerçaient également des professions relatives à la transformation, à la fabrication et aux services d'utilité publique (14 %) ou propres au secteur primaire (13 %). Les industries de la fabrication (16 %), de l'hébergement et de la restauration (16 %)

Tableau 4 : Profil des travailleurs temporaires selon le type d'emploi

	Permanents	À contrat	Saison-niers	Occa-sionnels et autres	Agences
			Milliers		
Ensemble	8 737,6	449,0	185,6	156,0	18,6
			%		
Hommes	51,4	42,8	69,0	31,9	52,2
Femmes	48,6	57,2	31,0	68,1	47,3
Âge					
25 à 34 ans	30,9	44,0	33,8	35,9	43,5
35 à 44 ans	37,0	33,3	36,3	35,7	34,4
45 à 54 ans	32,1	22,8	29,8	28,3	21,5
Province					
Terre-Neuve-et-Labrador	1,3	2,8	7,1	3,1	F
Île-du-Prince-Édouard	0,4	0,7	1,9	0,6	F
Nouvelle-Écosse	2,7	3,4	7,3	4,7	F
Nouveau-Brunswick	2,2	2,6	6,9	3,9	F
Québec	23,7	27,8	25,8	26,8	F
Ontario	41,0	36,7	22,7	25,9	75,8
Manitoba	3,5	2,9	2,9	3,5	F
Saskatchewan	2,8	2,2	3,2	3,6	F
Alberta	10,4	9,4	9,0	8,9	F
Colombie-Britannique	12,1	11,6	13,2	19,0	F
Scolarité					
Sans diplôme d'études sec.	10,4	7,4	29,3	9,8	9,1
Diplôme d'études secondaires	20,6	12,7	22,1	19,2	18,8
Postsecondaire partiel ou complet	45,6	41,7	40,4	49,6	42,5
Diplôme universitaire	23,4	38,2	8,2	21,3	29,6
Temps plein	90,2	78,8	86,7	48,3	83,9
Temps partiel	9,8	21,2	13,4	51,7	16,1
Syndiqués	35,5	41,3	26,4	44,6	F
Non syndiqués	64,5	58,7	73,6	55,4	95,7
Ancienneté (mois)					
1 à 3	3,3	19,6	22,2	16,9	30,6
4 à 6	3,9	14,9	15,0	12,4	22,6
7 à 9	3,5	9,7	5,5	8,1	14,0
10 à 12	3,0	6,8	3,3	5,0	F
13 à 24	9,8	15,3	12,8	14,9	15,1
Plus de 24	76,5	33,6	41,1	42,8	9,7
Taille de l'établissement					
Moins de 20 employés	30,0	31,9	53,9	35,2	26,3
20 à 99	32,1	30,9	28,4	30,8	32,8
100 à 500	23,6	21,2	13,0	19,7	26,9
Plus de 500	14,4	16,1	4,7	14,3	14,0
Milieu rural	21,4	20,0	43,4	24,2	12,9
Milieu urbain	78,6	80,0	56,7	75,7	87,1
Région métropolitaine					
Montréal	11,8	12,6	7,1	9,9	F
Ottawa-Gatineau	3,0	5,8	0,9	2,3	F
Toronto	17,5	16,4	5,5	9,4	53,8
Calgary	3,8	3,2	2,5	2,7	F
Vancouver	7,0	6,8	4,3	9,1	F
Autres	25,2	23,6	18,3	22,4	16,1
Hors région métropolitaine	24,4	24,3	53,4	33,5	11,8
Centres urbains	7,4	7,4	8,1	10,6	F

Source : Enquête sur la population active, 2003

de même que les industries primaires (13 %) et du commerce (11 %) regroupaient donc une proportion importante de ces femmes. Cette concentration selon la profession et l'industrie devrait tendre à élargir l'écart salarial, et ce, davantage pour les femmes que pour les hommes.

Étant donné une certaine prédominance des industries primaires au sein de l'emploi saisonnier, une plus grande proportion de travailleurs occupant ce type d'emploi résidaient en milieu rural (43 % contre 21 % pour les travailleurs permanents) et dans les provinces de l'Atlantique (23 % par rapport à 7 % de leurs homologues permanents).

Les employés occasionnels

Les travailleurs occasionnels représentaient moins de 20 % des employés temporaires. Les femmes constituaient 68 % de ces travailleurs, ce qui explique peut-être le taux élevé de l'emploi à temps partiel chez les employés occasionnels (plus de la moitié) contre seulement 10 % chez les employés permanents. Les employés occasionnels sont plus jeunes que leurs homologues permanents et cumulent en général moins d'années d'ancienneté avec le même employeur (seulement 43 % avaient cumulé plus de deux ans comparativement à 76 %).

Malgré une scolarité assez comparable, près des deux tiers des employés occasionnels masculins exerçaient des professions requérant tout au plus des études secondaires, contre un peu plus du tiers des employés permanents. L'écart pour les femmes était moins élevé mais néanmoins important (59 % contre 44 %).

Tableau 5 : Employés permanents et temporaires selon l'industrie et la profession

	Hommes					Femmes				
	Perma- nents	À contrat	Saison- niers	Occa- sionnels et autres	Agen- ces	Perma- nentes	À contrat	Saison- nières	Occa- sionnelles et autres	Agen- ces
Total	4 489,2	192,0	128,1	49,7	9,7	4 248,4	257,0	57,6	106,3	8,8
Niveau de compétences des professions*	Milliers %									
Gestionnaires	10,1	3,9	1,3	1,2	0,8	6,8	2,4	1,9	1,2	0,0
Professionnels	15,2	28,3	1,4	9,5	2,6	21,1	35,1	3,4	19,9	10,5
Collégial et apprentis	37,7	34,3	34,1	25,1	11,0	27,9	22,4	24,1	19,5	15,7
Secondaire et moins	37,0	33,5	63,2	64,1	85,6	44,2	40,1	70,6	59,4	73,8
Profession										
Gestion	10,0	3,8	1,2	F	F	6,8	2,4	F	F	F
Affaires, finance et administration	11,0	10,6	1,9	9,7	19,6	31,7	27,3	11,8	20,9	45,5
Sciences naturelles, appliquées et apparentées	11,8	14,2	4,8	5,0	F	3,9	4,8	3,1	F	F
Santé	1,6	1,9	F	4,6	F	11,3	7,6	F	22,4	F
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	5,1	15,7	F	5,4	F	10,8	26,8	F	11,2	F
Arts, culture, sports et loisirs	1,5	4,5	2,0	F	F	2,0	4,6	F	1,5	F
Ventes et services	17,3	10,7	8,8	26,0	F	25,4	19,8	42,7	35,7	F
Métiers, transport et machinerie	25,5	28,5	48,9	33,8	33,0	1,7	2,0	8,9	1,6	F
Propres au secteur primaire	2,3	2,3	23,7	F	F	0,4	F	12,7	F	F
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	13,8	8,0	8,0	9,1	36,1	6,0	4,4	13,5	4,2	30,7
Industrie										
Agriculture, foresterie, pêche et chasse, extraction minière, pétrole et gaz	3,7	4,0	20,2	F	F	1,1	0,9	13,4	F	F
Services publics	1,8	2,1	F	F	F	0,5	F	F	F	F
Construction	7,4	16,9	31,7	11,5	F	1,2	0,6	3,3	F	F
Fabrication	26,4	9,6	10,7	12,3	19,6	11,4	6,3	15,6	4,1	F
Commerce	14,3	5,3	4,4	11,1	F	14,2	6,2	10,6	10,3	F
Transport et entreposage	7,4	4,6	7,4	12,7	F	3,0	1,9	5,9	2,0	F
Information, culture, arts, spectacles et loisirs	3,9	4,8	7,5	6,2	F	4,0	5,4	9,5	2,2	F
Finance, assurances, immobilier et location	4,6	3,1	F	F	F	9,1	4,0	F	4,4	F
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,5	6,1	1,5	F	F	5,7	4,3	F	2,3	F
Services aux entreprises, bâtiments et autres services de soutien	2,8	5,8	5,6	6,4	56,7	3,1	6,0	3,6	3,2	59,1
Enseignement	4,9	15,7	1,2	7,0	F	10,0	25,4	7,8	14,4	F
Soins de santé et assistance sociale	3,6	4,2	F	11,3	F	20,6	19,3	4,3	39,8	F
Hébergement et restauration	3,4	2,0	3,3	5,4	F	5,9	2,3	15,8	7,6	F
Autres services	3,3	2,9	1,2	4,2	F	3,5	4,0	F	2,9	F
Administrations publiques	6,9	12,6	3,4	3,8	F	6,6	13,0	4,5	4,9	F

Source : Enquête sur la population active, 2003

* Le niveau de compétences des professions a été attribué par Ressources humaines et Développement des compétences Canada au cours d'un long processus d'évaluation des compétences requises pour plus des 500 professions contenues dans la Classification nationale des professions. Pour plus de détails, consulter www15.hrdc-drhc.gc.ca/french/generallesrp.asp.

Les jeunes travailleurs temporaires

Les personnes âgées de 15 à 24 ans étaient largement surreprésentées parmi les travailleurs temporaires puisque 29 % d'entre elles travaillaient à ce titre comparativement à environ 9 % des personnes de 25 à 54 ans. Leurs caractéristiques étaient cependant très semblables à celles de leurs homologues permanents. Comme eux, elles étaient nombreuses à avoir fait des études postsecondaires complètes ou partielles, à fréquenter un établissement d'enseignement, à travailler à temps partiel ou dans un petit établissement et à ne pas être syndiquées. Les industries du commerce, de l'hébergement et de la restauration regroupaient environ 50 % de ces jeunes, à titre d'employés temporaires ou permanents. Plus des deux tiers de ces jeunes occupaient un poste requérant peu de formation (niveau secondaire ou moins), et ce, qu'il s'agisse d'employés permanents ou temporaires.

Les travailleurs temporaires tendaient cependant à être plus jeunes que leurs homologues permanents : 25 % d'entre eux avaient de 15 à 17 ans contre 15 % des travailleurs permanents. Par ailleurs, 29 % étaient âgés de 22 à 24 ans par rapport à 41 % des jeunes travailleurs permanents. Peut-être en raison de cette répartition différente selon le groupe d'âge, les jeunes employés temporaires fréquentaient plus souvent un établissement d'enseignement (44 % contre 32 %). Dans plusieurs cas, le travail temporaire pouvait être un emploi d'été ou un emploi dans le contexte d'un programme coopératif puisque 35 % des jeunes employés temporaires avaient cumulé moins de trois mois dans l'exercice de leur emploi.

Des différences importantes apparaissent d'ailleurs entre les différents groupes d'âge (de 15 à 17 ans, de 18 à 21 ans, et de 22 à 24 ans), tant pour les employés temporel-

res que permanents. Par exemple, la fréquentation scolaire (à temps plein ou à temps partiel) diminuait avec l'âge, la proportion de femmes tendait à augmenter avec l'âge tout comme le taux de travail à temps plein et la syndicalisation.

Environ 70 % des travailleurs temporaires de 15 à 17 ans œuvraient dans les industries du commerce, de l'hébergement et de la restauration ou dans celles de l'information, de la culture et des loisirs. Vers l'âge de 22 à 24 ans, cette proportion était encore importante mais moindre (31 %). Les jeunes travailleurs permanents se retrouvaient également en grand nombre dans ces industries (82 % des 15 à 17 ans et 41 % des 22 à 24 ans), mais leur proportion diminuait avec l'âge. Les professions des jeunes travailleurs temporaires — tout comme celles de leurs homologues permanents — exigeaient généralement peu de compétences, et cela était le cas beaucoup plus souvent de 15 à 17 ans (83 %) que de 22 à 24 ans (57 %). Les proportions comparables pour les jeunes employés permanents étaient respectivement de 84 % et de 58 %.

Étant donné les caractéristiques très semblables des jeunes employés temporaires et permanents, il est peu étonnant d'observer un faible écart salarial entre ces deux groupes. Cet écart tendait cependant à augmenter avec l'âge. Chez ceux âgés de 15 à 17 ans, les salaires horaires étaient très semblables : en fait, les travailleurs temporaires gagnaient un peu plus (1,7 %) que leurs homologues permanents. Les travailleurs temporaires de 18 à 21 ans touchaient 1,9 % de moins l'heure⁶ et ceux de 22 à 24 ans gagnaient 4 % de moins.

Caractéristiques des employés âgés de 15 à 24 ans

	Employés permanents			Employés temporaires		
	15 à 17	18 à 21	22 à 24	15 à 17	18 à 21	22 à 24
Nombre (milliers)	238,8	718,5	677,7	164,0	309,0	190,3
Proportion (%)	15	44	41	25	47	29
	%					
Étudiants	76	33	15	67	40	31
Non étudiants	24	67	85	33	60	69
Sexe						
Hommes	48	51	51	52	52	49
Femmes	52	49	49	48	48	51
Scolarité						
Sans diplôme d'études secondaires	85	20	10	85	17	6
Diplôme d'études secondaires	7	34	23	5	26	15
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	8	45	55	10	56	58
Diplôme universitaire	F	1	12	F	1	22
Temps plein	11	56	79	17	48	61
Temps partiel	89	44	21	83	52	39
Syndiqués	10	15	19	6	14	20
Non syndiqués	90	85	81	94	86	80

L'écart salarial entre employés temporaires et permanents

Caractéristiques des employés âgés de 15 à 24 ans (fin)						
	Employés permanents			Employés temporaires		
	15 à 17	18 à 21	22 à 24	15 à 17	18 à 21	22 à 24
	%					
Ancienneté (mois)						
1 à 3	19	15	10	37	38	29
4 à 6	18	14	11	20	19	18
7 à 9	13	11	9	10	8	10
10 à 12	10	8	7	7	6	7
13 à 24	26	22	22	17	15	17
Plus de 24	14	29	40	8	14	20
Taille de l'établissement						
Moins de 20 employés	49	45	40	56	46	39
20 à 99	43	38	34	35	33	32
100 à 500	8	13	19	8	15	17
Plus de 500	1	3	7	1	6	13
Industrie						
Agriculture, foresterie, pêche et chasse, extraction minière, pétrole et gaz	3	2	2	5	4	4
Services publics	F	F	0	F	1	1
Construction	2	5	6	3	5	5
Fabrication	3	11	14	4	8	7
Commerce	37	35	23	30	25	13
Transport et entreposage	1	2	4	F	2	2
Information, culture, arts, spectacles et loisirs	9	5	5	15	10	9
Finance, assurances, immobilier et location	2	3	5	2	3	5
Services professionnels, scientifiques et techniques	1	2	5	2	3	5
Services aux entreprises, bâtiments et autres services de soutien	2	4	5	3	6	6
Enseignement	1	1	2	2	5	14
Soins de santé et assistance sociale	2	4	8	3	6	10
Hébergement et restauration	36	20	13	25	15	9
Autres services	2	4	4	4	3	2
Administrations publiques	1	1	2	2	5	7
Niveau de compétences des professions						
Gestionnaires	F	1	3	F	1	1
Professionnels	1	2	8	2	5	16
Collégial et apprentis	15	22	31	16	20	26
Secondaire et moins	84	75	58	83	74	57
Salaire horaire (\$)	7,47	9,64	12,56	7,60	9,46	12,06
Écart salarial	1,7	-1,9	-4,0

Source : Enquête sur la population active, 2003

Seulement le dixième des hommes dont l'emploi était occasionnel occupaient des postes de professionnels, comparativement à 15 % des employés permanents. Du côté des femmes, le cinquième d'entre elles œuvraient au sein du groupe des professionnels, surtout à titre d'infirmières diplômées ou d'enseignantes. Cette proportion était comparable à celle observée pour les employées permanentes.

Cette forte concentration au sein de professions exigeant peu de compétences devrait tendre à accroître l'écart salarial entre les travailleurs occasionnels et les travailleurs permanents, particulièrement chez les hom-

mes étant donné leur concentration plus importante. En revanche, le taux de syndicalisation relativement élevé des employés occasionnels (45 % contre 36 % pour les employés permanents) devrait tendre au contraire à réduire cet écart.

Les agences de placement

Environ 19 000 travailleurs ont été recrutés par l'intermédiaire d'agences de placement en 2003. Cette estimation se comparait à celle des années précédentes. Les hommes étaient légèrement plus susceptibles de faire partie de ce groupe. Ces travailleurs se distinguent

par leurs caractéristiques parfois étonnantes. Par exemple, 40 % des hommes dans ce type d'emploi possédaient un diplôme universitaire, soit une proportion semblable à celle des hommes contractuels. Pour les femmes, la proportion détenant un diplôme universitaire était la même que celle des travailleuses permanentes (24 %).

Plus de la moitié des travailleurs ayant eu recours à des agences de placement vivaient à Toronto, et près de 6 sur 10 travaillaient dans l'industrie des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien. La plupart d'entre eux étaient à temps plein. En général, ces employés avaient cumulé une très faible ancienneté, moins de 10 % travaillant depuis plus de deux ans pour le même employeur. Ils étaient relativement jeunes — près de 44 % ayant de 25 à 34 ans — et la presque totalité (96 %) n'était pas syndiquée.

Malgré leur scolarité parfois élevée, 86 % des hommes occupaient des professions nécessitant peu de compétences, surtout au sein du grand groupe des professions ayant trait à la transformation, à la fabrication et aux services d'utilité publique (36 %) et de celles liées aux métiers, au transport et à la machinerie (33 %), et ce, souvent à titre d'opérateurs de machines et d'aides de soutien des métiers. Près des trois quarts des femmes exerçaient des professions requérant des études secondaires ou moins, souvent comme commis de bureau (34 %) ou dans l'industrie de la transformation et de la fabrication (31 %). Cette concentration dans des professions exigeant peu de compétences devrait une fois de plus tendre à élargir l'écart salarial par rapport aux employés permanents.

L'explication de l'écart salarial

Une analyse multivariée a révélé que, prises dans leur ensemble, les variables (l'âge, la scolarité, la province de résidence, la taille de l'établissement où l'employé travaillait, l'emploi à temps partiel, le fait de ne pas être syndiqué et de vivre en milieu rural) expliquaient entre le quart et la moitié de l'écart salarial entre employés temporaires et permanents (tableau 6, ajustements n° 1)¹¹. Les employés à contrat faisaient exception. L'écart salarial relativement faible de ces travailleurs par rapport aux employés permanents rendait l'exercice moins révélateur. Ces variables ne semblaient pas expliquer non plus l'écart observé dans le cas des hommes engagés par l'entremise d'agences de placement¹².

Tableau 6 : Écart salarial ajusté entre employés temporaires et permanents

	Hommes	Femmes
À contrat par rapport à permanent		%
Écart sans ajustements	-9	-4
Après ajustements n° 1	-10	-7
Après ajustements n° 2	-11	-9
Saisonnier par rapport à permanent		
Écart sans ajustements	-27	-38
Après ajustements n° 1	-12	-21
Après ajustements n° 2	-12	-12
Occasionnel et autres par rapport à permanent		
Écart sans ajustements	-31	-17
Après ajustements n° 1	-23	-13
Après ajustements n° 2	-15	-11
Agence par rapport à permanent		
Écart sans ajustements	-44	-34
Après ajustements n° 1	-58	-26
Après ajustements n° 2	-38	-16

Source : Enquête sur la population active, 2003

Selon le type d'emploi temporaire, certaines de ces variables avaient une incidence plus ou moins importante sur l'écart salarial. Par exemple, la scolarité plus faible des travailleurs saisonniers, la petite taille de l'établissement où ils œuvraient et leur concentration dans les provinces de l'Atlantique jouaient un rôle déterminant dans l'explication de leur écart salarial¹³.

Pour les travailleurs occasionnels, la prédominance du travail à temps partiel semblait assez cruciale dans l'explication de l'écart¹⁴. Leur concentration dans certaines provinces avait aussi une incidence, mais dans une moindre mesure. Le jeune âge et le fait d'être à l'emploi d'un petit établissement étaient surtout importants chez les hommes, qui constituaient moins du tiers des employés occasionnels. L'écart des femmes ayant décroché leur emploi par l'intermédiaire d'agences de placement était particulièrement sensible à leur jeune âge et à leur faible syndicalisation.

L'inclusion de l'industrie et de la profession pour les travailleuses saisonnières, pour les travailleurs occasionnels et pour ceux qui avaient obtenu leur emploi par l'entremise d'une agence de placement (hommes et femmes) ajoutait grandement à l'explication de l'écart salarial (ajustements n° 2). Cela tendait à démontrer qu'une part importante de l'écart était attribuable à la

forte concentration de certains travailleurs temporaires dans des professions exigeant peu de compétences et dans des industries offrant des emplois moins bien rémunérés. Par exemple, l'ajout de l'industrie et de la profession dans la liste des variables réduisait l'écart de -21 % à -12 % pour les employées saisonnières. On notait un effet similaire chez les employés occasionnels masculins (l'écart passant de -23 % à -15 %) et chez ceux ayant eu recours à des agences de placement (de -58 % à -38 % pour les hommes et de -26 % à -16 % pour les femmes).

L'incidence de l'industrie et de la profession était plutôt minime pour les employés à contrat, pour les hommes occupant un emploi saisonnier et pour les employées occasionnelles, l'écart chez ces groupes diminuant peu ou pas du tout après l'ajout de ces variables.

La situation globale

La constatation selon laquelle les employés temporaires gagnent en moyenne des salaires horaires moindres que leurs homologues permanents rend compte d'une partie seulement de leur situation financière. Pour tenir compte de leur situation globale, on doit aussi considérer leurs heures de travail, les gains des autres membres du ménage et le nombre de personnes à charge¹⁵.

Pour cet exercice, on n'a retenu que les couples puisqu'ils permettent de tenir compte de plusieurs dimensions telles que les gains du conjoint et le nombre de personnes à charge. Les couples représentent la majorité des travailleurs : près des trois quarts des employées temporaires vivaient en couple alors qu'il en était ainsi pour les deux tiers de leurs homologues masculins. Pour l'ensemble des employés permanents, la proportion était de trois quarts.

Les employés temporaires ont tendance à travailler moins d'heures par semaine que les employés permanents. Si l'on compare les gains hebdomadaires, l'écart s'accroît pour les hommes (de -19 % à -22 %) et les femmes (de -12 % à -26 %). L'écart grimpe de façon beaucoup plus prononcée chez ces dernières, puisque la différence du nombre d'heures entre employées permanentes et temporaires est plus importante (-15 %) que dans le cas de leurs homologues masculins (-3 %) [tableau 7].

La plupart des travailleurs temporaires vivant en couple avaient un conjoint occupé (72 % des hommes et 86 % des femmes). Les proportions correspondantes pour les employés permanents étaient également élevées, soit 77 % et 89 %. Les conjoints avaient d'ailleurs un apport important aux gains familiaux, et ce, davantage pour les travailleurs temporaires. Par exemple, chez les hommes, l'apport du conjoint était

Tableau 7 : Écart salarial selon différents indicateurs, couples seulement

	Salaire horaire	Gains hebd- omadares	Gains fami- liaux hebdo- omadares	Gains fami- liaux hebdo- omadares ajustés selon la taille de la famille	Heures habituelles de travail par semaine	Gains hebd- omadares du conjoint	Heures habituelles de travail par semaine du conjoint
	\$	\$	\$	\$	Moyenne	\$	Moyenne
Hommes							
Permanents	22,59	910	1 468	890	40,5	616	34,5
Temporaires	18,29	714	1 243	768	39,1	577	35,3
Écart (%)	-19	-22	-15	-14	-3	-6	2
Femmes							
Permanentes	18,08	631	1 416	870	34,5	913	41,8
Temporaires	15,87	465	1 213	740	29,3	879	41,8
Écart (%)	-12	-26	-14	-15	-15	-4	0

Source : Enquête sur la population active, 2003

de 42 % lorsqu'ils étaient employés temporaires contre 38 % lorsqu'ils étaient employés permanents. Du côté des femmes, l'apport du conjoint s'élevait respectivement à 63 % et à 56 %.

Si l'on examine les gains d'emploi familiaux hebdomadaires, qui comprennent ceux de tous les membres, on observe une réduction de l'écart chez les hommes et chez les femmes. L'effet est cependant plus important pour les femmes : leur écart diminue de 12 points de pourcentage tandis qu'il fléchit de 7 points pour les hommes. Cela reflète la part plus petite des femmes dans les gains familiaux, mais également le fait que les conjoints compensent en partie les faibles gains des travailleurs temporaires en raison de leur part importante des gains familiaux. Par ailleurs, l'écart des gains hebdomadaires entre conjoints des travailleurs temporaires et permanents est assez faible (entre -6 et -4 %) de même que l'écart du nombre d'heures (entre 0 % et 2 %).

L'ajustement des gains familiaux hebdomadaires selon la taille de la famille a peu d'incidence, tant pour les hommes que pour les femmes. Chez les premiers, la proportion plus faible d'employés temporaires ayant des enfants de moins de 18 ans (53 % contre 60 % dans le cas des employés permanents) réduit l'écart de façon marginale (de -15 % à -14 %); du côté des femmes, la proportion légèrement plus forte d'employées

temporaires ayant des enfants de moins de 18 ans (58 % contre 55 %) produit l'effet inverse (l'écart augmentant de -14 % à -15 %).

Ainsi, en tenant compte des heures de travail, des gains des autres membres du ménage et du nombre de personnes à charge, des écarts significatifs persistent entre travailleurs permanents et temporaires. Ces facteurs affectent chacun des types d'employés temporaires de façon assez semblable. Autrement dit, sauf quelques exceptions, la prise en considération des heures augmente l'écart de façon générale, celle de l'apport des gains du conjoint le réduit, alors que l'ajustement selon le nombre de personnes à charge a un effet limité.

Après la prise en compte de ces facteurs, les travailleurs à contrat maintiennent leur avance en affichant les plus faibles écarts de gains par rapport aux travailleurs permanents (-8 % pour les hommes et -6 % pour les femmes) [tableau 8].

Les travailleurs saisonniers masculins s'en sortent avec un écart moindre qu'au départ (de -28 % à -18 %) en raison surtout de leur nombre élevé d'heures de travail (6 % de plus que les employés permanents) et, dans une moindre mesure, de l'apport des gains de leur conjoint. L'effet négatif de leur faible scolarité, de leur concentration au sein de petits établissements ainsi que dans les provinces de l'Atlantique est donc en partie compensé par leurs longues heures de travail et

Tableau 8 : Écart salarial selon différents indicateurs et le type d'emploi temporaire, couples seulement

	Salaire horaire	Gains hebdo- madaires	Gains fami- liaux hebdo- madaires	Gains fami- liaux hebdo- madaires ajustés selon la taille de la famille	Heures habituelles de travail par semaine	Gains hebdo- madaires du conjoint	Heures habituelles de travail par semaine du conjoint
	\$	\$	\$	\$	Moyenne	\$	Moyenne
Hommes							
À contrat	-9	-14	-10	-8	-6	1	3
Saisonniers	-28	-24	-20	-18	6	-18	2
Occasionnels et autres	-30	-41	-24	-24	-19	-2	0
Agences	-46	-49	-16	-24	-7	-11	5
Femmes							
À contrat	-4	-14	-7	-6	-10	-1	-2
Saisonniers	-39	-42	-26	-26	-4	-14	6
Occasionnels et autres	-16	-44	-24	-28	-33	-4	2
Agences	-33	-36	-20	-26	-4	-26	-6

Source : Enquête sur la population active, 2003

la prise en compte de leur situation familiale. Un écart moyen substantiel de -18 % persiste cependant pour ces 85 000 travailleurs saisonniers masculins (en couple).

Pour les autres types d'emplois temporaires, c'est-à-dire pour 30 % des employés temporaires vivant en couple (soit 164 000 travailleurs), un écart salarial moyen de -24 % à -28 % persiste même en tenant compte de leur situation familiale¹⁶. Ce groupe est formé des employées saisonnières, des travailleurs occasionnels et de ceux qui ont eu recours à des agences.

Dans la mesure où les emplois temporaires constituent une porte d'entrée au marché du travail ou un tremplin à des postes permanents, l'écart salarial a moins de conséquences. Kapsalis et Tourigny (2004) ont démontré que certains emplois atypiques, en particulier les emplois temporaires à temps plein, mènent parfois à des emplois permanents.

Cependant, ces employés plus vulnérables économiquement gagnent une part importante des gains familiaux (entre la moitié et les deux tiers). Ils sont formés majoritairement de femmes (78 %). Ces travailleurs ne sont qu'un peu plus jeunes (39,5 ans) que les travailleurs permanents (40,0 ans), et la plupart ont fait des études postsecondaires (64 %) mais occupent des emplois exigeant peu de compétences (les deux tiers détenaient un poste requérant des études secondaires ou moins). Ils ne cumulent que peu d'années d'ancienneté en moyenne avec le même employeur, travaillent souvent à temps partiel (45 %) et seulement environ la moitié le fait par choix.

Résumé

De 1997 à 2003, les employés temporaires gagnaient en moyenne 16 % de moins l'heure que leurs homologues permanents. L'écart variait grandement selon le type d'emploi temporaire. Le salaire horaire des employés à contrat enregistrait le plus faible écart par rapport à celui des employés permanents (-4 % pour les femmes et -9 % pour les hommes en 2003). Les emplois saisonniers, occasionnels et ceux obtenus par l'intermédiaire d'une agence affichaient des écarts plus importants (-28 %, -24 % et -40 % respectivement).

L'écart plus faible observé pour les employés contractuels était attribuable à leur scolarité élevée et aux compétences relativement nombreuses qu'exigeait le poste qu'ils occupaient. En général, les caractéristiques des travailleurs occupant les autres types d'emplois tem-

poraires (l'âge, la scolarité, la province de résidence, la taille de l'établissement où ils travaillaient, l'emploi à temps partiel, le fait de ne pas être syndiqué ou de vivre en milieu rural) expliquaient une part considérable de leurs différences salariales par rapport aux employés permanents.

L'industrie et la profession étaient des facteurs importants dans le cas des employées saisonnières, des employés occasionnels et de ceux qui avaient eu recours à des agences de placement. Cela tend à démontrer que l'écart salarial pour ces employés temporaires tient en partie à leur concentration dans des industries faiblement rémunérées et dans des professions exigeant relativement peu de compétences.

Lorsqu'on examine les employés temporaires vivant en couple et qu'on tient compte du nombre d'heures de travail, de l'apport des gains des autres membres du ménage et du nombre de personnes à charge, les travailleurs à contrat affichent toujours l'écart le plus faible. Les travailleurs saisonniers masculins s'en sortent avec un écart moindre qu'avant la prise en considération de ces facteurs, surtout en raison de leur nombre élevé d'heures de travail (6 % de plus que pour les employés permanents) et de l'apport des gains de leur conjoint.

Quant aux employées saisonnières, aux employés occasionnels (dont 73 % étaient des femmes) et à ceux qui ont eu recours à des agences de placement (50 % étaient des femmes), l'écart salarial moyen demeurait important, soit entre -24 % et -28 %. Cet écart persistait malgré l'apport appréciable des gains d'emploi de leur conjoint dans le total des gains familiaux. Ces types d'emplois constituaient presque le tiers des employés temporaires. Malgré leur scolarité relativement élevée, leur concentration au sein d'emplois à temps partiel requérant souvent peu de compétences explique une bonne partie de l'importance de leur écart salarial.

Dans la mesure où les travailleurs temporaires accèdent éventuellement à des emplois de nature moins précaire, l'écart salarial a peut-être moins de conséquences. Cette étude ne tenait pas compte des différences liées aux avantages sociaux (tels les régimes de retraite, d'assurance-médicaments ou d'assurance-invalidité), ce qui pourrait tendre à accroître les écarts salariaux observés.

Perspective

■ Notes

1 Selon Kapsalis et Tourigny (2004), cela est surtout le cas des emplois temporaires à temps plein.

2 Malgré l'importance des avantages sociaux dans la rémunération des travailleurs, les limites des données utilisées rendent impossible l'inclusion de cette composante. En 1995, selon l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, les avantages sociaux dont bénéficiaient les employés non permanents étaient grandement inférieurs à ceux des employés permanents (Grenon et Chun, 1997).

3 Comme l'emploi temporaire ne peut, par définition, toucher les travailleurs autonomes, cet article porte uniquement sur les employés.

4 L'Enquête sur la population active comporte des données sur les salaires depuis 1997 seulement.

5 Dans cet article, l'expression « à contrat » désigne les emplois à contrat ainsi que les emplois d'une durée déterminée.

6 L'écart de 1,7 % pour les 15 à 17 ans est, de manière significative, différent (au seuil de 5 %) de celui de -1,9 % pour les 18 à 21 ans.

7 L'écart de -19 % observé en 2000 est, de manière significative, différent (au seuil de 5 %) de celui de -16 % enregistré en 2003.

8 L'analyse des écarts salariaux entre employés des secteurs public et privé est complexe, mais elle dépasse la portée de cet article.

9 Le groupe des professionnels comprend les professions telles que comptables, médecins, avocats ou enseignants. De façon plus précise, il s'agit des professions qui requièrent habituellement un diplôme universitaire ou des groupes B0, C0, D0, D1, E0, E1 et F0 de la Classification nationale des professions pour statistiques, 2001 (Statistique Canada, 2001).

10 Certains chiffres ne se trouvent pas dans le tableau 5 puisqu'ils correspondent au niveau de détail à quatre chiffres de la Classification nationale des professions.

11 D'autres caractéristiques non observables telles que des différences de compétences, de productivité ou de motivation peuvent également expliquer les écarts salariaux mais ne peuvent être prises en compte ici.

12 Ces résultats ont été obtenus au moyen de régressions portant sur le logarithme du salaire des employés temporaires et permanents. Le salaire moyen de chaque type d'emploi temporaire était comparé à celui des emplois permanents, pour les hommes et les femmes

séparément. Les régressions incluaient les variables suivantes : le fait d'être un employé temporaire, l'âge, l'âge au carré, la province, la scolarité, le fait d'être à temps partiel, d'être non syndiqué, d'habiter en milieu rural et la taille de l'établissement. L'ancienneté des employés temporaires et permanents a été testée mais finalement retirée du modèle final puisque les employés temporaires cumulent par définition une faible ancienneté avec le même employeur. Dans une deuxième étape, pour chaque comparaison, on incluait toutes les variables déjà mentionnées en plus de l'industrie et de la profession. Les résultats sont disponibles sur demande.

13 Ces résultats ont été tirés d'un modèle de décomposition d'Oaxaca comportant 10 régressions (pour les emplois permanents, pour les quatre types d'emplois temporaires et pour les deux sexes). Les variables incluses dans le modèle étaient l'âge, l'âge au carré, la province, la scolarité, le fait d'être à temps partiel, de ne pas être syndiqué, la taille de l'établissement, le fait d'habiter en milieu rural, de même que l'industrie et la profession.

14 Dans Cranford, Vosko et Zukewich (2003), on démontre également que l'écart salarial est plus important pour les employés temporaires à temps partiel qu'à temps plein.

15 Pour brosser un tableau vraiment complet, il faudrait pouvoir tenir compte également des autres sources de revenu de tous les membres du ménage. Cette information ne fait cependant pas partie de l'EPA.

16 Des écarts encore plus importants (de l'ordre de -31 % à -71 %) étaient également observés dans le cas des travailleurs qui vivaient seuls ou étaient des parents seuls et qui occupaient des postes saisonniers (12 000 femmes), obtenus par l'entremise d'agences de placement, occasionnels ou autres (38 000 hommes et femmes).

■ Documents consultés

CRANFORD, Cynthia, Leah F. VOSKO et Nancy ZUKEWICH. « The gender of precarious employment in Canada », *Relations industrielles*, Québec, Département des relations industrielles de l'Université Laval, été 2003, vol. 58, n° 3.

GRENON, Lee, et Barbara CHUN. « L'emploi rémunéré non permanent », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, automne 1997, vol. 9, n° 3, p. 22 à 33.

KAPSALIS, Costa, et Pierre TOURIGNY. « La durée de l'emploi atypique », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, décembre 2004, vol. 5, n° 12, édition en ligne.

KRAHN, Harvey. « Accroissement des régimes de travail atypiques », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001F au catalogue de Statistique Canada, hiver 1995, vol. 7, n° 4, p. 39 à 47.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). « Prendre la mesure du travail temporaire », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 2002, vol. 2002, chap. 3, p. 144 à 211.

SCHELLENBERG, Grant, et Christopher CLARK. *Temporary employment in Canada: Profiles, patterns and policy considerations*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, 1996.

STATISTIQUE CANADA. *Classification nationale des professions pour statistiques, 2001*, n° 12-583-XPF au catalogue, Ottawa, 2001.